12ème édition du congrès international sur la qualité de l'éducation et de la formation (CIMQUSEF12)
Sous le thème : « Le développement des ressources humaines de l'éducation et de la formation »

Tanger 8 & 9 avril 2016

La problématique

Le développement des ressources humaines met l'accent sur la formation du personnel des organismes et institutions et sur le développement de leurs compétences au sein de leur environnement professionnel. On considère le leadership, le développement des talents, le développement professionnel et l'apprentissage tout au long de la vie les éléments essentiels dans ce domaine. Les entreprises et autres organismes investissent beaucoup dans la formation des ressources humaines au point qu'ils disposent, pour la plupart, d'un service dédié au développement RH dans le rôle essentiel est l'amélioration des performances professionnelles de ceux-ci. Et puisque les institutions de l'éducation et de la formation représentent le lieu naturel de qualification des hommes et des femmes il serait normal qu'ils soient le plus intéressées par ce sujet.

Comment donc ces institutions peuvent-elles capables de fournir la formation adéquate à leurs ressources humaines ? Comment arriveront-elles à mieux évaluer sa qualité ? Et comment feront-elles de l'apprentissage continu une part entière de leurs politiques de gestion ?

C'est la problématique que cette 12ème édition du CIMQUSEF tentera d'analyser à travers les papiers et interventions qui y seront présentés. Les participants auront à débattre de la thématique du congrès en tentant d'apporter leurs réponses à plusieurs questions dont les plus importantes :

- Quelles sont les voies possibles pour la promotion de la formation continue des RH tout au long de la vie ?
- Quels sont les mécanismes du développement des compétences professionnelles par l'apprentissage dans l'environnement du travail ?
- Quels sont les facteurs de succès des programmes de la formation continue ?
- Comment faut-il évaluer l'efficacité des programmes de formation ?
- Comment faire du développement RH la clé du changement institutionnel ?
- Quels rôles pour les TIC dans le développement des RH ?

Les participants

Puisqu'il y a plusieurs champs disciplinaires en lien avec la thématique du congrès, dont la psychologie, les sciences de l'éducation, les sciences sociales, les sciences économiques et les sciences de gestion, les chercheurs et spécialistes dans ces domaines et dans d'autres ainsi que toute personne détenant une expertise dans le développement des RH sont appelés à soumettre leurs contributions, mais il serait souhaitable que les candidats maîtrisent ce qui suit :

- Les théories ayant trait au développement des RH et les manières de les appliquer ;
- Les démarches d'élaboration des programmes de l'apprentissage continu dans les institutions ;
- Les mécanismes de conseil dans le domaine du développement des RH ;
- Le corpus de recherches scientifiques réalisées dans le domaine ;

Les séances du congrès

La séance d'ouverture

Elle mettra l'accent sur l'importance du développement des ressources humaine dans l'amélioration de la qualité des institutions surtout dans le secteur de l'éducation et de la formation, ainsi que sur la façon d'améliorer les pratiques dans le domaine de la formation des formateurs.

La 1ère séance : l'acquisition des compétences métiers du personnel de l'enseignement et de la formation

Cette séance sera consacrée aux thèmes suivants :

- Les modèles efficaces de formation initiale des enseignants ;
- Les modèles efficaces de formation des leaders responsables de gérer les établissements d'enseignement et de formation ;
- Les meilleures pratiques dans le domaine de la formation des cadres chargés d'évaluer les systèmes d'éducation et de formation ;
- Le rôle des universités dans la formation initiale du personnel de l'éducation et de la formation ;
- Les caractéristiques de l'enseignant de demain ;

La 2ème séance : L'acquisition des compétences par l'apprentissage dans les établissements de l'enseignement et de la formation

Cette séance sera consacrée aux thèmes suivants :

- Les démarches d'apprentissage sur demande dans le contexte des bouleversements perpétuels que connaissent les institutions de l'éducation et de la formation ;
- Les caractéristiques des formateurs et les fondements du curriculum de l'apprentissage tout au long de la vie ;
- Le rôle de l'apprentissage à distance dans la facilitation du développement professionnel ;
- Les mécanismes de la mise en œuvre de l'auto-apprentissage comme levier de l'apprentissage tout au long de la vie ;
- Les moyens et méthodes de motivation pour l'apprentissage tout au long de la vie ;

La 3ème séance : Les systèmes d'évaluation de la performance

Cette séance sera consacrée aux thèmes suivants:

- Les démarches et mécanismes d'évaluation de la performance professionnelle du personnel de l'éducation et de la formation ;

- L'exploitation des résultats de l'évaluation de la performance professionnelle pour planifier le développement des ressources humaines ;
- La relation entre le développement des RH et l'amélioration de la performance institutionnelle ;
- Les mécanismes d'évaluation de l'efficacité des programmes du développement professionnelle ;
- Les mécanismes d'évaluation des politiques de la formation initiale du personnel de l'éducation et de la formation ;

La 4ème séance : la gestion du capital immatériel par la valorisation des RH

Cette séance sera consacrée aux thèmes suivants:

- Le rôle des ressources humaines dans l'entretien et l'amélioration du patrimoine cognitif des institutions en vue d'en faire des organisations apprenantes ;
- La gestion institutionnelle basée sur l'amélioration des connaissances ;
- L'essaimage cognitif entre institutions par voie de mobilité du personnel ;
- Le rôle des réseaux cognitifs dans l'amélioration de la performance des institutions ;
- L'importance des réseaux de pratiques professionnelles dans le développement des RH.

La 5ème séance : La qualité de la formation continue dans les entreprises

Cette séance sera consacrée aux thèmes suivants:

- la transmission et la capitalisation des savoirs et savoir-faire dans les entreprises ;
- le développement des compétences et les évolutions professionnelles des salariés ;
- la qualité de la formation continue et l'amélioration de la performance des salariés ;
- la formation continue et son impact sur les systèmes de managements (QSE) des entreprises ;
- les dispositifs d'aide à la formation continue et leurs contributions à l'évolution professionnelle des salariés ;
- la place de la formation professionnelle dans les stratégies des entreprises.

La séance de clôture

Elle sera organisée sous forme de table ronde où seront discutées les conclusions des 4 séances.

La soumission des articles

Les auteurs qui désirent contribuer doivent envoyer leurs contributions par e-mail à l'adresse suivante (amaquen@amaquen.org) avec une copie à (amaquen@gmail.com).

Nombre de mots maximum : (sans inclure le titre du résumé ou autres informations) :

- Pour les résumés : 250 mots ;
- Pour les textes complets : 2500 mots.

Les contributions peuvent être soumises en anglais, en arabe ou en français. Si acceptés, ils seront présentés dans leur langue de soumission.

Les contributions doivent être en format Word.

Les dates importantes

Les auteurs doivent envoyer les résumés de leurs contributions avant le 18 décembre 2015.

Les avis du conseil scientifique sur les résumés seront communiqués aux auteurs avant le 8 janvier 2016.

Les auteurs doivent envoyer les versions complètes de leurs contributions avant le 5 février 2016.

Les avis du conseil scientifique sur les versions complètes seront communiqués aux auteurs avant le 4 mars 2016.

Les auteurs doivent envoyer les versions complètes définitives de leurs contributions avant le 18 mars 2016.

Les auteurs présenteront les papiers acceptés le 8 et le 9 avril 2016 selon le programme définitif du congrès.